

**CODUL DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ
AL PERSONALULUI
SPITALULUI DE PNEUMOFTIZIOLOGIE
SATU MARE**

Avizat

Prin Președinte Consiliul de Etică

Aviz nr. 2 / 26.04.2023



Aprobat

prin Președinte Comitet Director

Hotărâre nr. 17 / 26.04.2023



2023



SPITALUL DE PNEUMOPTIZIOLOGIE
SATU MARE

Str. Ialomitei, nr. 9, Cod poștal: 440078, Cod fiscal: 3897530,
☎ : 0261-730913, Fax : 0261-768377, ✉ office@spitalpnfsm.ro.



CUPRINS

Capitolul 1	3
Rolul Codului de Etică și Conduită Profesională	3
Capitolul 2	3
Definiții și termeni generali	3
Capitolul 3	4
VALORI ȘI PRINCIPII	4
Capitolul 4	5
RESPONSABILITATEA	5
Capitolul 5	6
PROFESIONALISMUL	6
Capitolul 6	7
Integritate	7
Reglementări specifice privind situații de conflict de interese pe categorii de personal	8
Management	9
Control financiar preventiv	9
Comisii de concurs pentru ocuparea posturilor	10
Reglementări specifice privind situații de incompatibilitate pe categorii de personal	10
Modalități de prevenire și limitare a situațiilor de conflict de interese sau incompatibilitate.	
Răspunderea	11
Soluționarea sesizărilor	13
Pantouflage	14
Cadourile, atențiile și materialele cu caracter promotional	15
Avertizarea de integritate	15
Neutralitatea politică și participarea la activități politice	15
Capitolul 7	15
Transparența	15
Capitolul 8	16
Dispoziții finale	16



Capitolul 1

Rolul Codului de Etică și Conduită Profesională

Art.1 (1) Codul de conduită etică și profesională, denumit în continuare "Codul", stabilește principii și reguli de conduită morală și profesională acceptate de către unitatea sanitară și la care trebuie să adere întregul personal al Spitalului de Pneumoftiziologie Satu Mare, precum și colaboratorii instituției publice, în vederea creșterii încrederii în actul medical și administrativ precum și prestigiului spitalului.

(2) Normele de conduită morală și profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru întreg personalul spitalului, atât cel încadrat în baza Legii nr. 53/2003, republicată, privind Codul muncii, cât și personalul care își desfășoară activitatea în baza unor contracte de administrare/management sau prestări servicii, dar și pentru colaboratorii spitalului.

Art.2 (1) Rolul Codului este să ghideze comportamentul moral și profesional al personalului și colaboratorilor Spitalului de Pneumoftiziologie Satu Mare, denumit în continuare "spitalul" sau "unitatea sanitară", atât în timpul activității profesionale, cât și în afara acesteia (în măsura în care afectează imaginea instituției).

(2) Obiectivul Codului este să contribuie la crearea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul unității sanitare și a unui climat etic care să determine personalul și colaboratorii să acționeze cu încredere reciprocă și profesionalism în interesul pacientului.

Capitolul 2

Definiții și termeni generali

Art.3 În interesul înțelegerii și respectării prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) **etica** – reprezintă acele principii și valori de care ținem cont în luarea deciziilor. Ele ne ajută să decidem dacă acțiunile și comportamentele noastre sunt bune sau greșite. Regulile eticii ne ajută să acționăm conform unor standarde înalte și cu integritate;
- b) **valori etice** – reprezintă valorile care fac parte din cultura fiecărei entități publice și constituie un Cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele;
- c) **funcție** – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;
- d) **interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea de către spital, a drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- e) **interes personal** – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;



- f) **conflict de interese** – acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independent și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
Consiliul Europei definește conflictul de interese ca fiind "o situație în care funcționarul public are un interes privat care este de natură să influențeze sau să pară a influența îndeplinirea atribuțiilor sale oficiale cu imparțialitate și obiectivitate".
- g) **pantouflage** – interdicții după încheierea / terminarea relațiilor de muncă în cadrul unității sanitare
- h) **incompatibilitate** - starea de nepotrivire între două funcții, profesii sau sarcini, care face ca o persoană să nu le poată exercita ori ocupa în același timp
- i) **informație de interes public** – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea unității sanitare, indiferent de suportul ei;
- j) **informație cu privire la date personale** – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

Capitolul 3

VALORI ȘI PRINCIPII

Art.4 (1) Prezentul Cod are drept fundament patru valori : responsabilitate, profesionalism, integritate și transparență și patru principii corespondente, care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional al personalului și colaboratorilor Spitalului de Pneumoftiziologie Satu Mare.

(2) Principiile care corespund celor patru valori sunt:

a) Principiul responsabilității și răspunderii

Personalul și colaboratorii Spitalului trebuie să se asigure că prin modul în care îndeplinesc atribuțiile de serviciu sau desfășoară orice altă activitate profesională colaterală respectă interesul public, interesele legitime și drepturile pacienților și nu afectează demnitatea și integritatea acestora.

Personalul unității sanitare are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției. Sănătatea pacientului este scopul suprem al actului medical.

Potrivit principiului responsabilității și răspunderii, personalul și colaboratorii unității sanitare răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu sau activitate desfășurată, nu au fost îndeplinite corespunzător, și s-au soldat cu vătămarea sau efecte negative ori prejudiciabile pentru pacient, spital sau terțe persoane.

b) Principiul profesionalismului

Toate atribuțiile de serviciu care revin personalului și colaboratorilor Spitalului trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale.

c) Principiul integrității



În orice situație, personalul și colaboratorii Spitalului trebuie să adopte un comportament bazat pe respect, imparțialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, deschidere și diligență față de cetățean și fără ingerințe care să afecteze interesul public, interesele legitime și drepturile pacienților ori prestigiul instituțional.

d) Principiul transparenței

Personalul și colaboratorii Spitalului trebuie să promoveze atitudinea deschisă către pacient, să asigure accesul neîngrădit la informațiile de interes public, dar în același timp să protejeze informațiile care nu sunt publice de care sunt responsabili ori de care au luat la cunoștință.

Capitolul 4

RESPONSABILITATEA

Art.5 În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul și colaboratorii spitalului au responsabilitatea morală fundamentală de a respecta interesul public, adică de a lua deciziile și de a întreprinde acele acțiuni care asigură un impact pozitiv asupra societății în ansamblul ei și indivizilor care o compun, în mod particular, sau care fac ca impactul negativ asupra acestora să fie cât mai mic cu putință.

Art.6 Personalul și colaboratorii spitalului au responsabilitatea de a respecta interesele legitime și drepturile pacientului. Această responsabilitate nu se limitează la oferirea unor servicii publice, ci privește și efectele pe care le pot avea aceste servicii asupra pacientului.

Art.7 Personalul și colaboratorii unității sanitare au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu maximum de eficiență și eficacitate și de a utiliza în mod judicios resursele instituției și în scopul pentru care au fost alocate.

Art.8 Responsabilitatea personalului și colaboratorilor unității sanitare este de a contribui la îmbunătățirea permanentă a performanței instituției din care fac parte sau colaborează.

Art.9 Personalul spitalului trebuie să se asigure ca prin acțiunile și opiniile sale nu aduce atingere prestigiului profesional al colegilor sau prestigiului spitalului.

Art.10 Personalul spitalului are, de asemenea, responsabilitate față de promovarea valorilor etice incluse în acest cod și asupra promovării și menținerii unei culturi organizaționale bazate pe aceste valori.

Art.11 Personalul unității sanitare trebuie să își exercite atribuțiile cu maximă responsabilitate, orice acțiune și atitudine contrară acestui spirit descalifică persoanele pentru a deține aceste atribuții și funcții.



Capitolul 5

PROFESIONALISMUL

Art.12 Personalul și colaboratorii Spitalului sunt responsabili și răspunzători din punct de vedere profesional pentru modul în care își desfășoară atribuțiile de serviciu și le revine sarcina de a se asigura că respectă principiile de legalitate, eficiență și eficacitate în îndeplinirea lor.

Art.13 Personalul Spitalului trebuie să fie informat și să cunoască legislația din domeniul atribuțiilor pe care le exercită, să se informeze și să solicite informații despre cele mai bune practici în domeniul în care își exercită atribuțiile.

Art.14 Atunci când managementul instituției ori un terț (persoană fizică sau juridică) solicită servicii care exced atribuțiilor de serviciu și competențelor personalului și colaboratorilor Spitalului, aceștia din urmă au obligația de a-și face cunoscută limitarea profesională.

Art.15 Personalul de conducere al Spitalului are obligația de a se asigura că personalul și colaboratorii instituției aflați în subordine au competențele, condițiile și resursele necesare unei bune îndepliniri a sarcinilor de serviciu, că sunt protejați în fața unor abuzuri la nivel instituțional și că respectă prevederile prezentului Cod de etică și conduită profesională, în conformitate cu legislația în vigoare aplicabilă și cu principiile managementului responsabil.

Art.16 (1) Personalul și colaboratorii Spitalului sunt datori să respecte atât prevederile prezentului cod de etică și conduită profesională, alături de toate celelalte norme, politici și proceduri instituționale, cât și prevederile legale și profesionale aplicabile domeniului în care își exercită atribuțiile de serviciu. (2) În situațiile în care există diferențe de reglementare, va prevala norma juridică, etică sau profesională cea mai restrictivă.

Art.17 Libertatea de exprimare și dreptul la imagine proprie sunt garantate prin Constituție, iar angajații și colaboratorii spitalului, au obligația de a se asigura că opiniile proprii exprimate în public sau în privat nu aduc atingere imaginii unității sanitare, precum și demnității și reputației unei persoane, indiferent de statutul acesteia. Aceste prevederi nu se referă la situațiile de avertizor de integritate.

(2) Personalul unității sanitare are garantată libertatea de exprimare și dreptul la opinie în formularea unei poziții profesionale, însă exprimarea unui punct de vedere în numele instituției sau despre activitatea acesteia, în scris sau verbal, fără existența unui mandat în acest sens sau în contradicție totală cu politica instituției pe acel domeniu, nu reprezintă o situație de exercitare a libertății de exprimare. Personalul trebuie să se asigure că atunci când exprimă un punct de vedere al instituției sau când este invitat în calitate de reprezentat al instituției, exprimă acele puncte de vedere asupra cărora în cadrul instituției s-a decis sau s-a întrunit un acord.

Art.18 Atunci când se solicită puncte de vedere sau opinii avizate, personalul sau colaboratorii spitalului trebuie să formuleze aceste opinii exclusiv pe baza principiilor profesionale și pe cele ale



garantării unui act administrativ obiectiv, fără a fi influențat de convingerile personale sau interesele grupurilor din care face parte.

Art.19 În timpul deplasărilor interne și/sau externe, personalul și colaboratorii Spitalului au obligația de a avea o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și diplomație aplicabile, intrând în responsabilitatea lor de a cunoaște și de a respecta tradițiile, obiceiurile și legile țării sau comunității gazdă.

Capitolul 6

Integritate

Art.20 În relația cu publicul, cu colegii din instituție sau din cadrul altor organizații sau sfere profesionale, precum și cu superiorii ierarhici, personalul și colaboratorii unității sanitare, trebuie să adopte o atitudine bazată pe respect - o atitudine imparțială, nediscriminatorie, deschisă și diligentă.

Art.21 Potrivit Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public aprobată prin Hotărârea 583/2016, prin **incident de integritate** se înțelege - situația în care cu privire la un angajat al unei instituții/autorități publice sau întreprinderi publice a fost luată sau dispusă cel puțin una dintre următoarele măsuri:

- a) încetarea disciplinară a raporturilor de muncă, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice;
- b) trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;
- c) rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor ;
- d) rămânerea definitivă a unei decizii emise de Consiliul General al Consiliului Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (CNATDCU) privind o lucrare științifică;

Art.22 (1) Personalul și colaboratorii Spitalului au datoria legală, morală și profesională de a se asigura că în timpul exercitării activității nu se află în conflict de interese sau într-o situație de incompatibilitate, așa cum sunt definite acestea în legislația actuală și în spiritul acestui cod de etică.
(2) În cazul în care intervine o situație de conflict de interese sau incompatibilitate, personalul și colaboratorii unității sanitare trebuie să sesizeze în scris, apariția situației de conflict de interese sau a stării de incompatibilitate atât șefilor ierarhici cât și conducerii unității. În astfel de situații, managementul unității are obligația de a se asigura, prin măsuri instituționale, că a fost evitat



conflictul de interese sau incompatibilitatea declarate, fără a aduce atingere demnității persoanei și drepturilor profesionale și contractuale ale celui care face obiectul conflictului de interese, respectiv incompatibilității sesizate.

Reglementări specifice privind situații de conflict de interese pe categorii de personal

Achiziții publice

Art.23 În accepțiunea Legii 98/2016 privind achizițiile publice, conflictul de interese este situația în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire.

Art.24 La art. 60 din Legea 98/2016 privind achizițiile publice sunt exemplificate următoarele situații de conflict de interese:

- a) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a persoanelor care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători sau subcontractanți propuși ori a persoanelor care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși;
- b) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a unei persoane care este soț/soție, rudă sau afîn, până la gradul al doilea inclusiv, cu persoane care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși;
- c) participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a unei persoane despre care se constată sau cu privire la care există indicii rezonabile/informații concrete că poate avea, direct ori indirect, un interes personal, financiar, economic sau de altă natură, ori se află într-o altă situație de natură să îi afecteze independența și imparțialitatea pe parcursul procesului de evaluare;
- d) situația în care ofertantul individual/ ofertantul asociat/ candidatul/ subcontractantul propus/ terțul susținător are drept membri în cadrul consiliului de administrație/organului de conducere sau de supervizare și/sau are acționari ori asociați semnificativi persoane care sunt soț/soție, rudă sau afîn până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire;
- e) situația în care ofertantul/candidatul a nominalizat printre principalele persoane desemnate pentru executarea contractului persoane care sunt soț/soție, rudă sau afîn până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire.



f) situația în care ofertantul individual/ ofertantul asociat/ candidatul/ subcontractantul propus/ terțul susținător organizat ca societate pe acțiuni cu capital social reprezentat prin acțiuni la purtător nu respectă prevederile art. 53 alin. (2) și (3) din lege.

Management

Art.25 Constituie conflict de interese :

- a) deținerea de către manager persoană fizică, manager persoană juridică ori reprezentant al persoanei juridice de părți sociale, acțiuni sau interese la societăți reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori organizații nonguvernamentale care stabilesc relații cu caracter patrimonial cu spitalul la care persoana în cauză exercită funcția de manager. Dispoziția de mai sus se aplică și în cazurile în care astfel de părți sociale, acțiuni sau interese sunt deținute de către soțul/soția, rudele ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv ai persoanei în cauză;
- b) deținerea de către soțul/soția, rudele managerului ori afinii până la gradul al IV-lea inclusiv ai acestuia a funcției de membru în comitetul director, șef de secție, laborator sau serviciu medical sau a unei alte funcții de conducere, inclusiv de natură administrativă, în cadrul spitalului la care persoana în cauză exercită funcția de manager;
- c) alte situații decât cele prevăzute la lit. a) și b) în care managerul sau soțul/soția, rudele ori afinii managerului până la gradul al IV-lea inclusiv au un interes de natură patrimonială care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a funcției de manager.

Art.26 Nu constituie conflict de interese, persoanele care îndeplinesc funcția de manager putând desfășura activitate medicală în instituția respectivă, cu respectarea programului de lucru prevăzut în contractul de management, fără a afecta buna funcționare a instituției respective.

Art.27 Dispozițiile referitoare la conflictul de interese prevăzute pentru funcția de manager se aplică în mod corespunzător și persoanelor care ocupă **funcții specifice comitetului director**.

Art.28 Dispozițiile referitoare la conflictul de interese, sub sancțiunea rezilierii contractului de administrare și a plății de despăgubiri pentru daunele cauzate spitalului, în condițiile legii, se aplică și **șefilor de secție, de laborator și de serviciu medical** din spitalele publice.

Art.29 Dispozițiile referitoare la conflictul de interese prevăzute pentru funcția de manager, se aplică în mod corespunzător și membrilor consiliului de administrație.

Control financiar preventiv

Art.30 (1) Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu au obligația să respecte regimul juridic al conflictelor de interese prevăzute pentru funcționarii publici, întocmai astfel cum sunt reglementate acestea prin Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu nu pot verifica proiectele de angajamente legale și ordonanțări de plată privind achiziții publice sau parteneriate



public-private, dacă au făcut parte din comisia de evaluare a ofertelor pentru atribuirea contractului de achiziție publică sau de parteneriat public-privat.

Comisii de concurs pentru ocuparea posturilor

Art.31 Nu poate fi desemnată în calitate de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care se află în următoarele situații:

- a) are relații cu caracter patrimonial cu oricare dintre candidați sau interesele patrimoniale ale sale ori ale sotului sau soției pot afecta imparțialitatea și obiectivitatea evaluării;
- b) este sot, soție, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu oricare dintre candidați ori cu un alt membru al comisiei de concurs sau al comisiei de soluționare a contestațiilor;
- c) este sau urmează să fie, în situația ocupării funcției de conducere pentru care se organizează concursul, direct subordonat ierarhic al oricărui dintre candidați.

Reglementări specifice privind situații de incompatibilitate pe categorii de personal

Art.32 Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății prevede incompatibilități pentru următoarele funcții:

A. Funcția de manager persoană fizică respectiv cea de reprezentant desemnat al persoanei juridice care exercită funcția de manager de spital este incompatibilă cu:

- a) exercitarea oricărui altor funcții salarizate, nesalarizate sau/si indemnizate, cu excepția funcțiilor sau activităților în domeniul medical în aceeași unitate sanitară, a activităților didactice, de cercetare științifică și de creație literar-artistică, cu respectarea prevederilor lit. b) și alin. (6);
- b) desfășurarea de activități didactice sau de cercetare științifică finanțate de către furnizori de bunuri și servicii ai spitalului respectiv;
- c) exercitarea oricărei activități sau oricărei altei funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;
- d) exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești;
- e) exercitarea oricărei funcții în cadrul organizațiilor sindicale sau patronale de profil;
- f) exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control ale unui partid politic, atât la nivel național, cât și la nivel local;
- g) exercitarea funcției de membru în organele de conducere, administrare și control în societățile reglementate de Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

B. Dispozițiile referitoare la incompatibilitate prevăzute la lit. b) – g), prevăzute pentru funcția de manager se aplică în mod corespunzător și persoanelor care ocupă funcții specifice **comitetului director**.

C. Dispozițiile lit. c), d), e) și g) referitoare la incompatibilitate prevăzute pentru funcția de manager, sub sancțiunea rezilierii contractului de administrare și a plății de despăgubiri pentru daunele cauzate spitalului, în condițiile legii, se aplică și șefilor de secție, de laborator și de serviciu medical din spitalele publice.



Calitatea de șef de secție, șef de laborator și șef de serviciu medical este compatibilă cu funcția de cadru didactic universitar.

D. Dispozițiile lit. f) referitoare la incompatibilități prevăzute pentru funcția de manager, se aplică în mod corespunzător și membrilor consiliului de administrație.

E. Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu au obligația să respecte regimul juridic al incompatibilităților și al conflictelor de interese prevăzute pentru funcționarii publici, astfel cum sunt reglementate acestea prin Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

F. Calitatea de membru în comisia de concurs este incompatibilă cu calitatea de membru în comisia de soluționare a contestațiilor. Nu poate fi desemnată în calitatea de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care a fost sancționată disciplinar, iar sancțiunea aplicată nu a fost radiată, conform legii.

Modalități de prevenire și limitare a situațiilor de conflict de interese sau incompatibilitate. Răspunderea

Art.33 Situațiile de conflict de interese pot fi sesizate conducerii unității de către orice persoană care au luat cunoștință de o astfel de situație.

Art.34 (1) Pe parcursul aplicării unei proceduri de atribuire, autoritatea contractantă are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a preveni, identifica și remedia situațiile de conflict de interese, în scopul evitării denaturării concurenței și al asigurării tratamentului egal pentru toți operatorii economici.

(2) Comisia de evaluare și experții cooptați au obligația de a semna pe propria răspundere o declarație de confidențialitate și imparțialitate prin care se angajează să respecte prevederile art. 129 din Legea 98/2016, prin care confirmă că nu se află într-o situație care implică existența unui conflict de interese.

(3) În cazul în care unul dintre membrii desemnați în comisia de evaluare sau unul dintre experții cooptați constată că se află într-o situație de conflict de interese, atunci acesta are obligația de a solicita de îndată înlocuirea sa din componenta comisiei respective cu o altă persoană.

Art.35 Conform legii nr.184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică, un rol esențial, în scopul prevenirii conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică, îl are Agenția Națională pentru Integritate prin mecanismul de verificare ex ante, din perspectiva situațiilor care pot genera conflicte de interese în cadrul procedurilor inițiate prin sistemul electronic de achiziții publice, astfel încât acestea să fie înlăturate fără a fi afectate respectivele proceduri.

Art.36 În cazul în care la numirea în funcție managerul sau orice altă persoană ocupând o funcție în comitetul director se află în stare de incompatibilitate sau de conflict de interese, aceasta este obligată să înlătore motivele de incompatibilitate ori de conflict de interese în termen de 30 de zile de la numirea în funcție. În caz contrar, contractul de management este reziliat de plin drept.



Art.37 Managerul și persoanele ocupante a unei funcții în comitet director răspunde, în condițiile legii, pentru toate prejudiciile cauzate spitalului ca urmare a încălcării obligațiilor referitoare la incompatibilități și conflict de interese.

Art.38 În cazul în care la numirea în funcție seful de secție, de laborator sau de serviciu medical se afla în stare de incompatibilitate sau conflict de interese, acesta este obligat să înlăture motivele de incompatibilitate sau de conflict de interese în termen de maximum 30 de zile de la numirea în funcție. În caz contrar, contractul de administrare este reziliat de plin drept. Șeful de secție, de laborator sau de serviciu medical răspund, în condițiile legii, pentru toate prejudiciile cauzate spitalului ca urmare a încălcării obligațiilor referitoare la incompatibilități și conflict de interese.

Art.39 Nerespectarea obligației de înlăturare a motivelor de incompatibilitate sau de conflict de interese aparute ca urmare a numirii în consiliul de administrație are ca efect încetarea de drept a actului administrativ de numire în funcție a respectivului membru al consiliului de administrație. Membrii consiliului de administrație răspund, în condițiile legii, pentru toate prejudiciile cauzate spitalului ca urmare a încălcării obligațiilor referitoare la incompatibilități și conflict de interese.

Art.40 (1) Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu au obligația de a informa de îndată, în scris, pe conducatorul entității publice, în cazul în care se găsesc în una dintre situațiile de incompatibilitate sau conflict de interese prevăzute de Legea 161/2003 pentru funcționarii publici (conform prevederilor Legii 133/2021), urmând să se abțină de la orice activitate legată de controlul financiar preventiv propriu, până la desemnarea de către conducător a unei alte persoane care să îndeplinească atribuțiile respective sau remedierea, în alt mod, a situației aparute.

(2) În termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință, conducatorul este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a controlului financiar preventiv propriu și pentru ieșirea din situația de incompatibilitate și/sau de conflict de interese a persoanelor respective.

(3) Persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv propriu răspund disciplinar, administrativ, civil ori penal, potrivit legii, în raport de culpa lor, pentru nerespectarea prevederilor legale aplicabile în acest sens (Legea 133/2021 pct. 5).

Art.41 Situațiile privind incompatibilitățile sau conflictele de interese în care se regăsesc membrii comisiilor de concurs de ocupare a posturilor vacante sau temporar vacante, se sesizează în scris de persoana în cauză, de conducatorul unității organizatoare a concursului, de oricare dintre candidați ori de orice altă persoană interesată, în orice moment al organizării și desfășurării concursului.

(2) Membrii comisiei de concurs sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să informeze, în scris, cu celeritate, persoanele care i-au desemnat despre orice conflict de interese care a intervenit sau ar putea interveni. În aceste cazuri, membrii comisiei de concurs sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să se abțină de la participarea ori luarea vreunei decizii cu privire la concursul în cadrul căruia a intervenit conflictul de interese.

(3) În cazul constatării existenței unei situații de incompatibilitate sau conflict de interese, actul administrativ de numire a comisiei de concurs, respectiv de soluționare a contestațiilor se modifică în



mod corespunzător, în termen de cel mult două zile lucrătoare de la data constatării, prin înlocuirea persoanei aflate în respectiva situație.

Soluționarea sesizărilor

- 1) Analiza sesizărilor și emiterea unei hotărâri sau a unui aviz etic, după caz, se face în cadrul ședinței Consiliului de etică, urmând următoarele etape:
 - a) managerul spitalului înaintează președintelui Consiliului de Etică toate sesizările ce revin în atribuțiile acestuia și orice alte documente emise în legătură cu acestea;
 - b) secretarul Consiliului de Etică pregătește documentația, asigurând confidențialitatea datelor cu caracter personal pentru protejarea imaginii publice a tuturor părților implicate;
 - c) secretarul asigură convocarea membrilor Consiliului de Etică;
 - d) președintele prezintă membrilor Consiliului de Etică conținutul sesizărilor primite;
 - e) membrii Consiliului de Etică analizează conținutul acestora și propun modalități de soluționare a sesizărilor folosind informații de natură legislativă, morală sau deontologică;
 - f) în urma analizei, Consiliul de Etică, prin vot secret adoptă hotărâri sau emite avize de etică, după caz. Membrii consiliului de etică aprobă includerea avizului și/sau hotărârii în Anuarul etic;
 - g) secretarul consiliului de etică redactează procesul-verbal al ședinței, care este semnat de către toți membrii prezenți;
 - h) secretarul asigură comunicarea hotărârii sau avizului etic către managerul spitalului, sub semnătura președintelui consiliului de etică, imediat după adoptare;
 - i) managerul spitalului dispune măsuri, în conformitate cu atribuțiile ce îi revin;
 - j) managerul spitalului asigură comunicarea rezultatului către persoana care a formulat sesizarea.
- 2) Avizele de etică și hotărârile consiliului de etică pot fi incluse în anuarul etic ca un model de soluționare a unei spețe, urmând a fi utilizate la analizele ulterioare și comunicate personalului în vederea prevenirii apariției unor situații similare.

Art.42 Prezentul cod este aprobat de Comitetul Director al Spitalului de Pneumoftiziologie Satu Mare și nu exclude și nici nu substituie documentele care stabilesc atribuțiile și responsabilitatea, drepturile și obligațiile personalului contractual al Spitalului de Pneumoftiziologie Satu Mare

- 1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.
- 2) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.
- 3) Prin legi privind exercitarea unor profesii specifice sunt stabilite atât modalități de cercetare disciplinară cât și sancțiuni specifice pentru săvârșirea unor fapte săvârșite în legătură cu profesia, cum ar fi pentru medici, asistenți medicali, etc.:
 - a) medicii răspund disciplinar pentru nerespectarea Codului de Deontologie Medicală al Colegiului Medicilor din România și a regulilor de bună practică profesională, pentru orice fapte săvârșite în legătură cu profesia, care sunt de natură să prejudicieze onoarea și prestigiul profesiei;
 - b) farmaciștii răspund disciplinar pentru nerespectarea legilor și regulamentelor profesionale, pentru orice faptă săvârșită în legătură cu profesia sau în afara acesteia;



c) raspunderea disciplinara pentru asistentii medicali se aplica în conformitate cu prevederile Ordonantei de Urgenta nr.144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moasa si a profesiei de asistent medical, precum si organizarea si functionarea Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania si Statutul profesional si Hotărârea nr.2/2009 de la Adunarea Generala Nationala a Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania privind adoptarea Codului de etica si deontologie al asistentului medical generalist, al moasei si al asistentului medical din Romania.

4) In cazul in care faptele savarsite intrunesc elementele constitutive ale unor infractiuni, vor fi sesizate organelor de urmarire penala competente, în conditiile legii.

5) Personalul contractual raspunde patrimonial , potrivit legii, în cazurile în care , prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduita profesionala, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Pantouflage

Art.43 Pantouflage-ul reprezintă interdicțiile post-angajare, prevăzute de acte normative în vigoare și de prezentul cod, după cum se exemplifică și în Strategia Națională a Anticorupției pe perioada 2016-2020 aprobată prin HG583/2016 .

Art.44 Noile abordari in managementul sectorului public, impreuna cu posibilitatile extinse de munca, au schimbat relatiile serviciului public si ale sectorului privat, precum si perceptia publica asupra acestor relatii. Necesitatea de a mentine increderea publicului, in special in perioadele de schimbare, sporeste importanta dezvoltarii si mentinerii sistemelor ce abordeaza conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea functionarilor/angajaților din sectorul public către sectorul privat.

Art.45 Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordeaza migrarea functionarilor publici din sectorul public in cel privat sunt:

- (1) sa se asigure ca anumite informatii dobandite in serviciul public nu sunt utilizate in mod abuziv;
- (2) sa se asigure ca exercitarea autoritatii de catre angajat nu este influențată de castigul personal, inclusiv prin speranta sau asteptarea unei angajari viitoare si
- (3) sa se asigure ca accesul si contactele actualilor, precum si ale fostilor angajați nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale angajaților din sectorul public sau ale altora. (HG 583/2016)

Art.46 Ofertantul declarat castigator cu care autoritatea contractanta a incheiat contractul de achizitie publica nu are dreptul de a angaja sau incheia orice alte intelegeri privind prestarea de servicii, direct ori indirect, in scopul indeplinirii contractului de achizitie publica, cu persoane fizice sau juridice care au fost implicate in procesul de verificare/evaluare a solicitarilor de participare/ofertelor depuse in cadrul unei proceduri de atribuire ori angajati/fosti angajati ai autoritatii contractante sau ai furnizorului de servicii de achizitie implicat in procedura de atribuire cu care autoritatea contractanta/furnizorul de servicii de achizitie implicat in procedura de atribuire a incetat relatiile contractuale ulterior atribuirii contractului de achizitie publica, pe parcursul unei perioade de cel putin



12 luni de la încheierea contractului, sub sancțiunea rezoluției ori rezilierii de drept a contractului respectiv.

Cadourile, atențiile și materialele cu caracter promoțional

Art.47 Personalului spitalului îi este interzis să solicite și să primească cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, indiferent de natura și contextul acordării lor decât cu respectarea formalităților impuse de lege privind donații, sponsorizări, etc.

Avertizarea de integritate

Art.48 (1) Angajații și colaboratorii unității sanitare au obligația morală și profesională, suplimentar celei legale, de a sesiza orice abatere de la procedurile, normele, politicile interne ale instituției, precum și de la lege, de care iau cunoștință.

(2) În baza Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii și în spiritul acestui Cod de Etică și Conduită Profesională, se prezumă că avertizarea de integritate se bazează pe buna credință a avertizorului.

Neutralitatea politică și participarea la activități politice

Art.49 Personalul și colaboratorii spitalului au obligația de a se asigura că prin prezența lor într-un anumit context politic, prin opiniile publice pe care le exprimă și prin activitatea pe care o desfășoară nu se află într-o situație de conflict de interese, real sau aparent, cu obligațiile legale, morale și profesionale pe care le au în calitate lor de membrii sau reprezentanți ai instituției.

Art.50 Personalului unității sanitare, le este interzis ca pe durata raportului de serviciu, contractului de muncă sau contractului de colaborare să participe la activități cu scopuri electorale, la activități de colectare de fonduri pentru partide politice, pentru organizații asimilate cu partidele politice sau cărora li se aplică același regim juridic ca și partidelor politice, pentru fundații/ asociații care funcționează pe lângă partide politice sau au orientări politice clar exprimate, ori pentru candidați independenți, precum și să facă recomandări persoanelor fizice sau juridice privind oferirea de donații /sponsorizări de orice natură în favoarea entităților amintite.

Capitolul 7

Transparența

Accesul liber la informațiile de interes public

Art.51 În conformitate cu legislația în vigoare, activitatea unității sanitare trebuie să fie transparentă și accesibilă pacientului, garantând o bună comunicare cu pacienții și aparținătorii acestora, dar și cu societatea civilă și cu mediul de afaceri.

Art.52 În temeiul relațiilor de parteneriat dezvoltate cu societatea civilă, personalul și colaboratorii unității sanitare furnizează reprezentanților acesteia informații referitoare la proiectele, programele și



alte documente de interes public care au legătură cu activitatea instituției, în limita competențelor ce îi/le revin.

Art.53 Personalul unității sanitare, potrivit atribuțiilor ce îi revin și conform legislației privind accesul la informații de interes public, este obligat:

1. să asigure informarea activă, corectă și la timp a cetățenilor asupra chestiunilor de interes public;
2. să asigure accesul liber la informațiile de interes public în condițiile legii; 3. să respecte termenele prevăzute de lege privind furnizarea informațiilor.

Protecția datelor și a informațiilor

Art.54 Personalul spitalului este obligat să respecte limitările impuse de lege privind accesul la informații, în scopul protejării informațiilor confidențiale, a secretului de stat sau de serviciu, a protejării vieții private a persoanelor și a securității naționale.

Art.55 Personalul și colaboratorii spitalului au obligația să păstreze, în condițiile legii, confidențialitatea deplină a datelor și informațiilor pe care le dețin sau la care au acces pe perioada desfășurării activității și să nu le utilizeze abuziv sau în folos personal, sau să le facă cunoscute unui terț, inclusiv după încetarea activității care le conferă acces la aceste informații.

Art.56 Culegerea, stocarea și utilizarea datelor cu caracter personal de către personalul și colaboratorii spitalului se fac în condițiile legii și vor fi limitate strict la ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor legale, legitime și specifice instituției.

Capitolul 8

Dispoziții finale

Art.57 (1) Prezentul Cod de Etică și Conduită Profesională completează Regulamentul intern al spitalului și contractele pe care personalul și colaboratorii le au cu instituția.

(2) Codul intră în vigoare la data aprobării lui prin Hotărâre de Comitet Director, cu avizul Consiliului de Etică.

(3) La angajare, transfer, concediere sau demisie, precum și la începutul și încheierea contractului de colaborare, personalului și colaboratorilor Ministerului li se va aduce la cunoștință prevederile Codului de Etică și Conduită Profesională.

(4) Structura de specialitate și consilierul de etică din cadrul unității sanitare vor elabora un Ghid de aplicare a codului de etică și conduită profesională, o procedură de implementare și va dezvolta un program de instruire în domeniul integrității care are la bază prezentul cod de etică și conduită profesională.

Art.58 Enumerarea normelor de conduită și de integritate a personalului contractual nu este limitativă ci se completează de drept cu cele cuprinse în prevederile legale în vigoare.



SPITALUL DE PNEUMOFTIZIOLOGIE
SATU MARE

Str. Ialomitei, nr. 9, Cod poștal: 440078, Cod fiscal: 3897530,
☎ : 0261-730913, Fax : 0261-768377, ✉ office@spitalpnfsm.ro.



Art.59 La nivelul Spitalului de Pneumoftiziologie Satu Mare, **responsabil de etica**, în vederea asigurării condițiilor necesare cunoașterii de către angajați a reglementărilor care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea neregulilor, este Consiliul de Etică al Spitalului și consilierul de etică Dr. Tămaș Lidia.

Art.60 Prezentul Cod a fost elaborat în 3 exemplare originale, 1 exemplar pentru Consiliul de Etică al Spitalului, 1 exemplar Comitetului Director al Spitalului și 1 exemplar Biroului RUNOS în vederea comunicării acestuia cu personalul spitalului, respectiv, în vederea afișării lui atât la nivelul secțiilor / compartimentelor cât și pe pagina web a spitalului.

COMITETUL DIRECTOR
al Spitalului de Pneumoftiziologie Satu Mare

Manager,
Dr. IOAN SERGIU DANUT

Director Medical,
Dr. VIOREL-BOJAN SMARANDA-MARIETA

Director Financiar Contabil,
Ec. ARDELEAN GEORGE DANIEL